

140301271107042

شناسایی ابعاد و مولفه های دانش پایدار در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

مسلم صفدری^۱، حسین کاظمی^{۲*}، ملیکه بهشتی فر^۳

۱- دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گروه مدیریت، واحد رفسنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، رفسنجان، ایران

۲- استادیار، گروه مدیریت دانشگاه ولی عصر (عج) رفسنجان، رفسنجان، ایران. (نویسنده مسئول). h.kazemi@vru.ac.ir

۳ - دانشیار، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رفسنجان، گروه مدیریت، رفسنجان، ایران

اطلاعات مقاله	چکیده
تاریخ ارسال: ۱۴۰۳/۰۱/۲۷	این پژوهش به شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های دانش پایدار در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی می‌پردازد. پژوهش حاضر از نوع مطالعه آمیخته اکتشافی و کیفی است که به روش تحلیل محتوا و کدگذاری انجام شد. سپس با روش نمونه‌گیری گلوله برفی ۲۰ نفر از خبرگان انتخاب گردید، مصاحبه نیمه عمیق و ابزار گردآوری داده‌ها پروتکل - مصاحبه نیمه عمیق است. جامعه آماری تحقیق را اساتید دانشگاهی با رشته‌های مرتبط به مدیریت منابع انسانی، خبرگان و متخصصین حوزه مدیریت منابع انسانی در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تشکیل داده‌اند. روش تحلیل داده‌ها به صورت محتوا (تحلیل تم) است. نتایج حاصل از تحلیل مصاحبه‌های انجام شده در تحقیق طی فرآیند کدگذاری باز و محتوایی (محوری) بدست آمده است پس از بررسی کدهای باز و دسته‌بندی آن‌ها، محقق داده‌ها در قالب ۱۹ مؤلفه و ۶ بعد اصلی دسته‌بندی نموده است. در پژوهش حاضر تحلیل مصاحبه‌های انجام شده نشان می‌دهد عوامل تجربی زیادی بر الگوی دانش پایدار مبتنی بر منابع انسانی در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تأثیرگذار هستند، شاخص‌های صلاحیت فردی، شاخص صلاحیت شغلی با و شاخص ظرفیت سازی، دارای بیشترین امتیاز در مدل دانش پایدار می‌باشند، به‌طوریکه نقش کارکنان و وظایف کارکردی را یک عامل بسیار تأثیرگذار برای آموزش می‌دانند هدف اصلی این پژوهش ارائه پیشنهادات کاربردی برای کمک به مدیران در راستای ارائه الگوی دانش پایدار در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی می‌باشد.
تاریخ پذیرش ۱۴۰۳/۰۴/۰۵	
(مقاله پژوهشی)	
	کلمات کلیدی: دانش، دانش پایدار، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی.

مقدمه

سال‌هاست که پایداری، ذهن متخصصان و رهبران سازمانی را درگیر خود کرده است (Bencsick, 2022). مدیریت پایدار به سازمان‌ها کمک می‌کند با تمرکز بر الزامات پایداری در خط مقدم صنعت خود باقی بمانند، بدون توجه به آنچه در محیط آنها اتفاق می‌افتد (Tideman et al., 2013)، و دانش پایدار در این راستا نقش مهمی را ایفاء می‌کند. استفاده از دانش، چگونگی اندازه‌گیری آن، و تأثیر آن، یک سؤال تحقیقاتی دیرینه است که پیامدهای عملی حیاتی برای تأمین مالی و ساخت دانش دارد. تمرکز بیشتر بر نقش علم در اطلاع‌رسانی تصمیم‌گیری در چند دهه گذشته و پانل شورای ملی تحقیقات در مورد استراتژی‌ها و روش‌ها برای حمایت

از تصمیم‌گیری مرتبط با پایداری، علاقه خود را به درک روش‌های مختلف محققان و کاربران بالقوه برای تولید یا تولید مشترک دانش عملی با یکدیگر افزایش داده است (Norstrom et al., 2020). برای تحقق این هدف، آژانس‌های تأمین مالی، دانشگاه‌ها و سازمان‌های تحقیقاتی به طور فزاینده‌ای خواستار تولید مشترک علم عملی شده‌اند. با این حال، در عمل، چالش‌های ارزیابی استفاده از دانش به این معناست که وقتی به درخواست‌های علم عملی پاسخ داده می‌شود، نتایج بیشتر بر فرایند تولید دانش متمرکز می‌شود (Vincent et al., 2020). دانش پایدار مفهومی است جامع و کلی که ارتقا آن بیانگر رشد و دانش یافتگی کشورها و افزایش آن به عنوان یک ضرورت اجتناب‌ناپذیر جهت بهبود زندگی و رفاه بیشتر و انسان‌ها مورد توجه اندیشمندان است. با این وجود، بسیاری از سازمان‌ها به نیک دریافتند که بهره برداری صحیح از دانش می‌تواند بزرگ‌ترین سلاح راهبردی در راستای نوسازی استراتژی‌ها باشد تا راهی نو در فرآیند تولید ثروت را برای آن‌ها فراهم آورد. همین امر قابلیت دانش دانش منابع انسانی را برای مشخص کردن ساختار پایگاه دانش، نحوه به هم پیوستن اجزای دانش، چگونگی تبدیل و تحول اطلاعات به دانش را بیش از پیش برای سازمان‌ها نمایان ساخته است (Saedi & Mousavi, 2019). دانش پایدار به عنوان یک مسئله نوظهور و مورد توجه گسترده در بخش مراقبت‌های بهداشتی قرار گرفته است. دانش شیوه‌های پایدار در سیستم‌های بهداشتی نه تنها برای تضمین حق مراقبت بلکه برای تقویت رشد یک کشور ضروری است. با این حال، در حال حاضر، سیستم‌های مراقبت‌های بهداشتی برای مقابله با نیازهای فعلی مراقبت‌های بهداشتی با چالش‌های متعددی روبرو هستند. دانشمندان پایداری مدت‌هاست که بر چارچوب «سیستم‌های دانش پایدار» تکیه کرده‌اند تا راه‌هایی را بررسی کنند که در آن تعاملات فردی و نهادی بین تولیدکنندگان دانش و استفاده‌کنندگان سطوح بالاتری از اعتبار، ارتباط و مشروعیت در دانش تولید شده را تحریک می‌کند. مطالعات در مورد تولید مشترک دانش به تفصیل توضیح می‌دهد که چگونه شیوه‌های تحقیقاتی مشارکتی مانند تولید مشترک می‌تواند استفاده و همچنین سایر مزایای اجتماعی را افزایش دهد (Arnott et al., 2020). تعیین استراتژی‌های دانش برای هر دسته از مشاغل در سازمان از اهمیت بالایی برخوردار است. سازمان‌های که به طور موثر دانش و تخصص موجود در ذهن افراد را مدیریت می‌کنند، قادر هستند تا ارزش بیشتری ایجاد نموده و به مزیت رقابتی بهتری دست یابند (Jacobs, 2017). دانش پایدار به طور اجتناب‌ناپذیری با مفهوم مدیریت دانش که مبتنی بر برآوردن الزامات فرهنگ سازمان یادگیرنده از نظر کارکرد سازمانی است، در هم تنیده می‌شود (Senge, 2014).

وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی جزء نظام‌های ارائه دهنده مراقبت‌های سلامت، در طول حیات خود با تغییرات بسیاری در زمینه‌های مختلف مواجهند که بر چگونگی انجام وظایف آن‌ها تاثیرگذار می‌باشند. یکی از آخرین و مهم‌ترین تغییرات در این نظام، اجرای طرح تحول نظام سلامت است که منجر به تغییرات گسترده‌ای در رابطه با چگونگی انجام فعالیت‌های آن شده است. اما آن چه که مشخص است این است که، این طرح نیز با چالش‌های پیش روی طرح تحول سلامت، مسائل مربوط به عدالت و پایداری منابع انسانی می‌باشند (Moradi & Vosoogh, 2015). به عبارت دیگر، تنها با افزایش مخارج نظام سلامت در نظامی که عملکرد ضعیفی داشته باشد، لزوماً نمی‌توان انتظار بهبود کارکردهای آن نظام در جامعه را داشت. یکی از مهم‌ترین راهکارهای ارائه شده برای بهبود این نظام، استفاده از رویکرد مدیریت منابع انسانی در راستای بهبود دانش می‌باشد و در وزارت بهداشت عملکرد کارکنان به میزانی که مدیران انتظار دارند رضایت‌بخش نیست و اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی بر رفتار کارکنان بی‌تأثیر نیست و رفتارهای کارکنان وزارت بهداشت را برای رسیدن به اهداف سازمانی متأثر نماید (Advan, 2021).

بنابراین پایداری در ایجاد ارزش هرچه بیشتر وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی کشور ضرورت بشمار می آید. لذا ابعاد اصلی مشکل را می توان در عدم تجزیه و تحلیل فعالیت های وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی کشور، پایین بودن نرخ نوآوری، عدم شناسایی نیازمندی ها و فرصت های خلاقانه موجود و کسب اطلاعات جدید، عدم انگیزش سازی برای کارکنان عدم ارائه پاداش های مناسب به کارکنان و در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی کشور عنوان نمود. در نتیجه با توجه به اهمیت وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی کشور، این پژوهش با هدف ارائه یک الگوی دانش پایدار انجام خواهد شد. هدف مقاله بررسی دانش پایدار ابعاد و مولفه های آن در وزارت بهداشت، درمان آموزش پزشکی است. یکی از دلایل طرح بحث های مربوط به موضوع در سازمان ها این است که دانش پایدار تاکنون به عنوان یک مفهوم اولیه در سطح جامعه و سازمان کمتر اعمال شده است و به طور نظامند با مدیریت منابع انسانی مرتبط نبوده است. طبق جستجوهای انجام شده تاکنون پژوهشی در زمینه ارائه الگوی دانش پایدار در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی کشور گزارش نشده است. از این رو سوال اصلی این مقاله این است: شناسایی ابعاد و مولفه های دانش پایدار در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی چگونه است؟

روش کار

تحقیق حاضر بر اساس هدف، کاربردی است. زیرا فلسفه و هدف اصلی این تحقیق ارائه پیشنهادات کاربردی برای کمک به مدیران در راستای ارائه الگوی دانش پایدار در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی می باشد. نوع استدلال در پژوهش کمی، قیاسی و در پژوهش کیفی، استقرایی می باشد. با توجه به نوع استدلال در پژوهش های کمی و کیفی، استراتژی های هر یک متفاوت از یکدیگر است. استراتژی های رویکرد کمی شامل پیمایشی، همبستگی و تجربی و رویکرد کیفی شامل نظریه داده بنیاد، قوم نگاری، پژوهش روایتی و پدیدارشناسی می باشد. در این پژوهش در مرحله اول به منظور ارائه الگوی دانش پایدار در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی از میان راهبردهای تحقیق های کیفی، روش تحلیل محتوا انتخاب شد. پس از انجام مصاحبه ها، داده های کیفی براساس کدگذاری نظری تحلیل شدند و سپس مقولات مرتبط با پدیده مورد بررسی و مدل پارادایمی استخراج گردید. در مرحله آزمون مدل، صحت معیارهای شناسایی شده ارزیابی شد و چگونگی ارتباط میان آنها از طریق روش تحقیق همبستگی مورد بررسی قرار گرفت. در این بخش، از پیمایش و سنجش همبستگی اجزای مدل استفاده شده است.

در این پژوهش، اطلاعات اصلی در خصوص الگوی مناسب برای دانش پایدار در وزارت بهداشت، درمان آموزش پزشکی و ارتباط بین آنها، با استفاده از پارادایم استراوس و کوربین دسته بندی شده است و دو نوع پرسشنامه باز و بسته که توسط مدیران ارشد وزارت بهداشت، درمان آموزش پزشکی تکمیل شده است؛ جمع آوری شده است. علاوه بر این، در بسیاری از موارد، محقق جهت پیشبرد اهداف تحقیق و کسب اطلاعات دقیق تر و کامل تر از مصاحبه های نیمه ساختار یافته نیز استفاده کرده است تا دقیقاً اطلاعات مورد نظر تحقیق از طریق فهرست مشخصی از پرسش های قابل طرح در مصاحبه کسب گردد. علاوه بر این، برای جمع آوری اطلاعات مربوط به الگوی مناسب برای دانش پایدار در وزارت بهداشت، درمان آموزش پزشکی از اسناد و مدارک و گزارشات (منابع ثانویه) استفاده شده است. در پژوهش حاضر، بر اساس هدف ها و سوالات تحقیق، از دو روش رایج پرسشنامه و مصاحبه استفاده شده است. پرسشنامه تحقیق شامل دو بخش سئوالات بسته و باز است و مصاحبه های انجام شده، به عنوان بخش مکمل پرسش های باز، مورد استفاده محقق قرار گرفته است. پرسشنامه تحقیق، یک پرسشنامه محقق ساخته است.

جدول ۱: پیاز پژوهش

لایه	ویژگی
۱	پارادایم پراگماتیسم
۲	هدف توسعه ای
۳	روش کلی پژوهش آمیخته
۴	طرح تحقیق آمیخته اکتشافی متوالی
۵	رویکرد استقرایی
۶	سنت تحقیق تحلیل محتوا
۷	جامعه اساتید دانشگاهی با رشته های مرتبط به مدیریت منابع انسانی، خبرگان و متخصصین حوزه مدیریت منابع انسانی در وزارت بهداشت، درمان آموزش پزشکی
۸	روش نمونه برداری نمونه گیری هدفمند
۹	حجم نمونه تا رسیدن به اشباع نظری
۱۰	افق زمانی و قلمرو پژوهش افق زمانی: مقطعی قلمرو مکانی: وزارت بهداشت، درمان آموزش پزشکی قلمرو زمانی: از مرداد ماه ۱۴۰۱ الی اسفند ماه ۱۴۰۱ قلمرو موضوعی: حوزه مدیریت منابع انسانی
۱۱	روش های جمع آوری اطلاعات کتابخانه ای میدانی
۱۲	ابزارهای جمع آوری اطلاعات پروتکل - مصاحبه نیمه عمیق
۱۳	روش تجزیه و تحلیل کدگذاری باز، محوری
۱۴	نرم افزارهای تحلیل MAXQDA2020
۱۵	روایی باورپذیری
۱۶	پایایی انجام مصاحبه ها مبتنی بر پروتکل و با استفاده از مصاحبه شوندگان مختلف انجام مصاحبه ها توسط دو محقق به صورت جداگانه و موازی و مقایسه یافته های محققان با یکدیگر استفاده از ضبط صوت جهت ثبت دقیق داده های حاصل از مصاحبه ها استفاده از دو کدگذار جهت کنترل کردن نتایج کدگذاری و تفسیر داده ها و اجتناب از کژفهمی ها رویت نتایج توسط مصاحبه شوندگان و کنترل نتایج با اساتید راهنما و مشاور

در پژوهش حاضر مهم ترین ابزار گردآوری اطلاعات استفاده از مصاحبه نیمه ساختاریافته بوده است. جامعه آماری پژوهش را اساتید دانشگاهی با رشته های مرتبط به مدیریت منابع انسانی، خبرگان و متخصصین حوزه مدیریت منابع انسانی در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی با روش نمونه گیری گلوله برفی به تعداد ۲۰ نفر تشکیل می دهند که به روش نیمه ساختار یافته مورد مصاحبه قرار گرفتند. در این مرحله پس از جمع آوری داده ها از نرم افزار MAXQDA 2020 برای کدگذاری و... استفاده

شد. با توجه به استفاده از روش تحلیل محتوا (تحلیل تم)، از روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی استفاده شد. در این پژوهش برای بررسی و تأیید کردن کدها از ۳ نفر اعضای هیئت علمی دانشگاه و شش نفر خبره شغلی کمک گرفته شد. بدین صورت که کدهای فرعی و اصلی احصا شده در اختیار آنها قرار گرفت و پس از اعمال نقطه نظرات آنها همگرایی در نتایج حاصل گردید. در مرحله اول پژوهش با توجه به استفاده از روش تحلیل محتوا (تحلیل تم)، از روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی استفاده می‌شود.

یافته‌های پژوهش

مراحل اجرایی (کدگذاری)

در پژوهش حاضر براساس روش تحلیل محتوا و پس از کدگذاری‌ها و تعیین سطح شاخص‌ها با استفاده از خبرگان استفاده گردید. در ابتدا با استفاده از کدگذاری و تحلیل متون مصاحبه‌ای عمیق انجام شد و نتایج کدگذاری تشریح شده و ارائه شد. پس از شناسایی عوامل در مرحله دوم نوع و شدت روابط میان عوامل براساس روش تحقیق همبستگی مورد تحلیل قرار گرفت و بعد از آن برازش براساس متغیرهای استخراجی ارائه شد. پس از مشخص شدن سؤالات پژوهشی، از طریق انتخاب کلیدواژه‌ها و جستجوی این عبارات، منابع شناسایی و پس از تأیید مستندات براساس معیارهای ورودی مشخص شده، استخراج داده‌ها از روش کدگذاری انجام شد.

مراحل اجرایی بخش کیفی (کدگذاری)

تعداد کل منابعی که به صورت کامل بررسی و کدگذاری شدند ۹۳ مورد از میان ۲۵۰ مستندی بود که بنا بر معیار خروجی، از روند بررسی خارج شدند. منابعی که براساس معیارهای ورودی تأیید و سپس مورد بررسی کامل قرار گرفتند، مشخص شده است. استخراج اطلاعات، تحلیل آن و مدل نهایی گام بعدی شامل استخراج اطلاعات از مستندات و منابع مورد تأیید است. در این مرحله از روش کدگذاری باز و محتوایی (محوری) استفاده شد. ۸۰۷ کد باز از منابع تأیید شده در گام‌های قبلی مطابق جدول ۲، استخراج شد. اطلاعات این جدول شامل شرح اصلی کد باز، کد محتوایی و شماره هر کد است.

جدول ۲: جدول کد باز

ردیف	کد	شرح اصلی کد باز	کد باز	کد محتوایی
۱	C1-001	اعتماد کارکنان به مدیران سازمان	اطمینان کارکنان نسبت به سازمان و مدیران	اطمینان و اعتماد
۲	C2-001	مسئولین سازمان به منظور جلب اعتماد کارکنان می‌توانند با آنها بصورت مناسبی همراه باشند.	همراهی مسئولین با کارکنان	همراهی کارکنان
۳	C3-001	جو صمیمی و راحت بین کارکنان یکی از فاکتورهای کلیدی در موفقیت انگیزش شغلی است.	فضای مطلوب کاری برای کارکنان	بهبود فضای کاری
۴	C4-001	کارکنان با یکدیگر به منظور راحتی و تسریع در فرآیندهای کاری می‌توانند همکاری و همیاری داشته باشند.	برخورد دوستانه و صمیمی با یکدیگر	همراهی کارکنان

ردیف	کد	شرح اصلی کد باز	کد باز	کد محتوایی
۵	C5-001	برخورد اولیه و نوع صحبت مسئولین با کارکنان معیار مهمی تلقی شده است.	برخورد دوستانه و صمیمی	همراهی کارکنان
۶	C6-001	مدیران سازمان همواره بایستی ارزش های اضافی برای معلمین قائل باشند.	ارزش محوری از سوی مدیران سازمان	اطمینان و اعتماد
۷	C7-001	کارکنان بایستی توانایی آن را داشته باشند که بدون جر و بحث جلب اعتماد مدیران در سازمان را مسبب شوند.	فقدان بحث و جدل در بین کارکنان	بهبود فضای کاری
۸	C8-001	کارکنان بایستی از انگیزه لازم برای سازمان برخوردار باشند.	انگیزه سازی برای کارکنان	بهبود فضای کاری
۹	C9-001	کارکنان توانایی رفع نیازها و مسائل و مشکلات پیش آمده در سازمان را داشته باشند.	باور و اعتقاد کارکنان به حل مسایل	اطمینان و اعتماد
۱۰	C10-001	کارکنان با متانت و فروتنی به آموزش بپردازند.	کسب دانش	کسب دانش
۱۱	C11-001	کارکنان بایستی همواره اخلاق و ضوابط کاری و مشخص شده را رعایت نمایند.	رعایت اخلاق حرفه ای از طرف کارکنان	تواضع و فروتنی
۱۲	C12-001	رفتار مناسب کارکنان در سازمان می تواند تصویری مناسب از مدرسه را در نگاه والدین ایجاد نماید.	تواضع کارکنان	تواضع و فروتنی
۱۳	C13-001	کارکنان بایستی درک نمایند که بین آنها تفاوتی قائل نیستند.	درک یکنواخت و مشابه کارکنان	نگاه یکسان به کارکنان
۱۴	C14-001	دانش و آگاهی کارکنان تاثیر قابل توجهی بر روند انگیزش دارد.	کارکنان با مهارت	مهارت افزایی
۱۵	C15-001	کارکنان همواره بایستی از برنامه های آموزشی در راستای برنامه های مهارتی استفاده نمایند.	برنامه های آموزشی برای یادگیری کارکنان	توانمندسازی

حال نوبت به دسته بندی و کدگذاری محوری می رسد. پس از بررسی کدهای باز و دسته بندی آنها، محقق در قالب ۱۹ مولفه و ۶ بعد اصلی را با استفاده از پارادایم استراوس و کوربین دسته بندی نموده است و با انجام مصاحبه ها و تحلیل داده ها، درک عمیق تری در رابطه با موضوعات مطرح شده بدست آورده است، که مصاحبه شنوندگان در جدول شماره ۳ می باشد.

جدول ۳: ویژگی های مصاحبه شونده گان

مصاحبه شونده	جنسیت	سن	سطح تحصیلات	سطح تجربه
مصاحبه شونده ۱	مرد	۴۵	دکتری مدیریت منابع انسانی	۲۰ سال سابقه
مصاحبه شونده ۲	زن	۳۸	کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی	۱۲ سال سابقه
مصاحبه شونده ۳	مرد	۵۰	دکتری مدیریت	۲۵ سال سابقه
مصاحبه شونده ۴	زن	۴۲	دکتری مدیریت	۵ سال سابقه
مصاحبه شونده ۵	مرد	۵۵	لیسانس مدیریت منابع انسانی	۳۰ سال سابقه
مصاحبه شونده ۶	زن	۳۶	کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی	۱۰ سال سابقه
مصاحبه شونده ۷	مرد	۴۸	دکتری مدیریت منابع انسانی	۱۸ سال سابقه

مصاحبه‌شونده	جنسیت	سن	سطح تحصیلات	سطح تجربه
مصاحبه‌شونده ۸	زن	۴۰	دکتری MBA	۱۴ سال سابقه
مصاحبه‌شونده ۹	مرد	۵۲	کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی	۲۲ سال سابقه
مصاحبه‌شونده ۱۰	زن	۳۴	لیسانس مدیریت منابع انسانی	۸ سال سابقه
مصاحبه‌شونده ۱۱	مرد	۴۷	دکتری مدیریت	۲۰ سال سابقه
مصاحبه‌شونده ۱۲	زن	۳۹	دکتری مدیریت منابع انسانی	۱۳ سال سابقه
مصاحبه‌شونده ۱۳	مرد	۴۴	کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی	۱۶ سال سابقه
مصاحبه‌شونده ۱۴	مرد	۵۱	دکتری مدیریت منابع انسانی	۱۳ سال سابقه
مصاحبه‌شونده ۱۵	زن	۵۴	کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی	۲۰ سال سابقه
مصاحبه‌شونده ۱۶	مرد	۴۹	دکتری مدیریت	۱۰ سال سابقه
مصاحبه‌شونده ۱۷	زن	۴۶	دکتری مدیریت منابع انسانی	۱۴ سال سابقه
مصاحبه‌شونده ۱۸	مرد	۵۰	دکتری مدیریت منابع انسانی	۲۲ سال سابقه
مصاحبه‌شونده ۱۹	زن	۴۸	کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی	۸ سال سابقه
مصاحبه‌شونده ۲۰	مرد	۴۱	دکتری مدیریت منابع انسانی	۴ سال سابقه

سپس بین مقوله‌ها و ویژگی‌های شناخته شده در مرحله اول کدگذاری، حرکت رفت و برگشتی انجام شده است. مصاحبه‌ها تا جایی ادامه یافت که مقوله‌ها به حد اشباع تئوریکی رسیدند و در جدول شماره ۴، قابل مشاهده است. این مقوله‌ها به صورت تم اصلی در مدل دسته بندی شد.

جدول ۴: جدول مقوله بندی و کد محتوایی و رفرنس

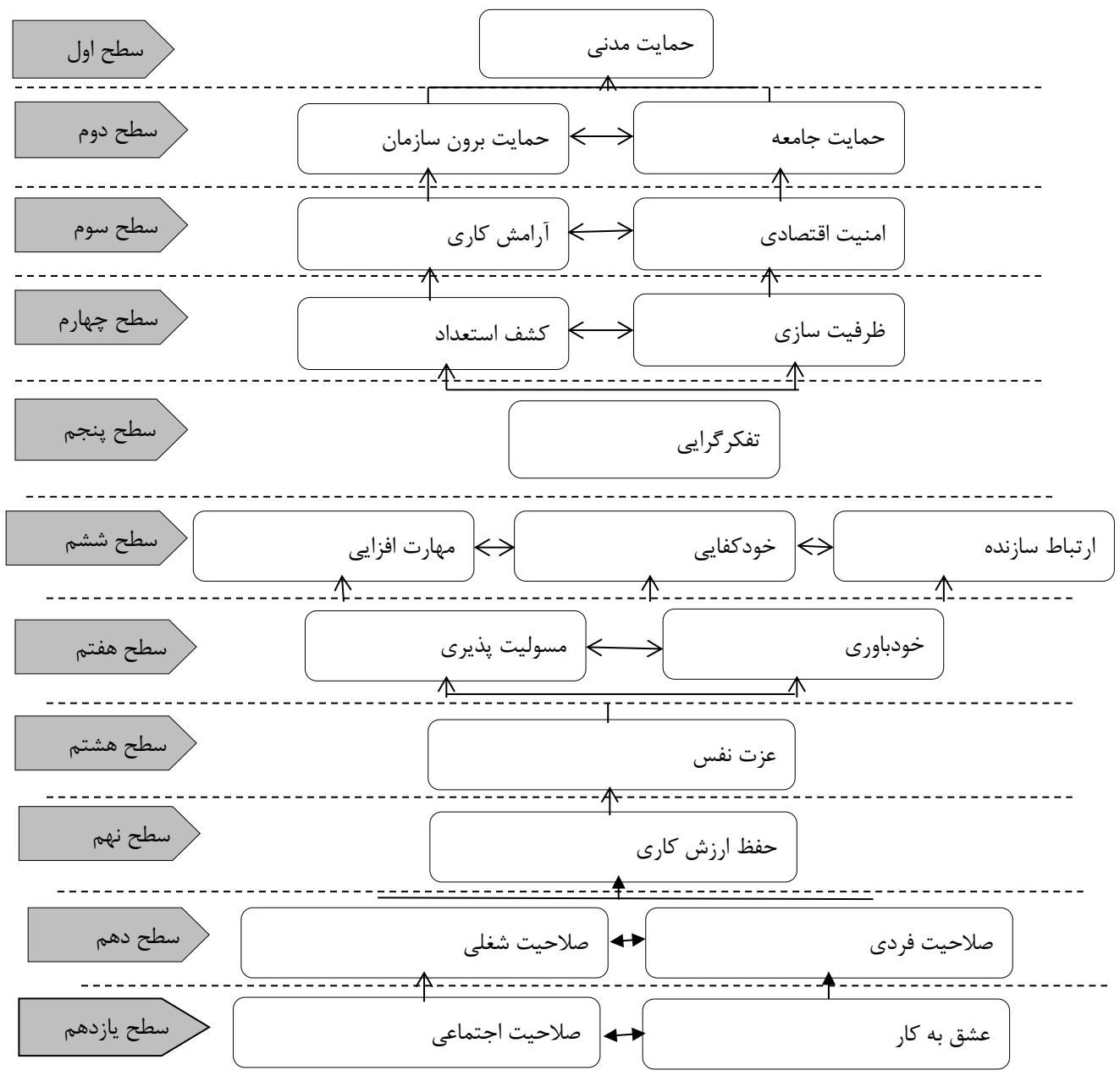
ابعاد	مولفه‌ها	نشانگر
کیفیت زندگی کاری	امنیت اقتصادی	داشتن شغل مناسب، بیمه، مقدار درآمد مکفی خرج امروز، تامین امنیت در محیط کار،
	آرامش کاری	عدم مشکلات عاطفی، عدم افسردگی از نوع کار، ضعیف نبودن ایمان و اعتقاد، عدم سردرگمی در ندانستن نقش خود در سازمان، حوصلگی، امیدواری
حمایت‌گرایی	حمایت مدنی	حمایت‌های خانواده، تقویت حمایت‌های عاطفی، پذیرش اجتماعی، ایفای نقش شهروندی، شهروند آگاه
	حمایت برون سازمانی	تسهیل در اعطای وام و تسهیلات، تدوین قوانین حمایت اقتصادی، تشکیل صندوق‌های حمایتی
واقع‌گرایی	حمایت محیط	تقویت دید گره‌گشایی و انگیزه خدمت در جامعه، حمایت جامعه از نوع کار افراد، کمک سازمان‌های حمایتی، رها نکردن بعد از ایجاد اشتغال و کمک مالی توسط سازمان حمایتی، تغییر نگرش جامعه از کمک مادی هدف به سمت اشتغال‌زایی
	ظرفیت‌سازی	بهبود سبک کار، پرورش استعدادها و تقویت نوآوری، گسترش فرهنگ مطالعه و استفاده از وسایل ارتباط جمعی،
	مهارت‌افزایی	آموزش‌های فنی - حرفه‌ای، آموزش‌های حقوقی - اقتصادی، آگاهی از تکنولوژی‌های روز، آموزش مهارت،
خودکفایی		تقویت ریسک‌پذیری و تشویق به استقلال، تغییر دیدگاه افراد نسبت به خودشان و ایجاد روحیه در آنها، ایجاد شادابی در افراد از طریق مشارکت در سازمان، کمک به بهبود روابط با همکاران، ایجاد احساس خودکارآمدی

ابعاد	مولفه ها	نشانگر
اعتمادسازی	ارتباط سازنده	برقراری ارتباط، برنامه ریزی و اجراء، کار گروهی، عملکرد استراتژیک، آگاهی جهانی و خودمدیریتی، پاسخگویی، پوششگر، ارتباطات موثر، ایجاد تیم، مذاکره و تصمیم گیری
	کشف استعداد	ارتقای سطح دانش، مهارت گرایی، توانمندگرایی، تمایل به انجام کارهای جدید، افزایش خودآثربخشی
	تفکرگرایی	خودآگاهی، پذیرش ایده های نو، رفع ترس از ناگفته ها، پذیرش سازمانی، استقلال فکری، تقویت استعدادها،
	خودباوری	تقویت خودباورزی، توجه به نیاز، حمایت های مناسب، تقویت اعتماد دبه نفس، احساس باارزش بودن در کار،
تعهد اجتماعی	مسئولیت پذیری	آموزش خلاقیت، تاکید بر مسئولیت پذیری، رقابت قاعده مند، حس اعتماد پذیری
	عشق به کار	تغییر سبک کاری، کاهش استرس ها و تنش های روحی و روانی، ارتقای شادی با اصلاح باورها و معقول سازی آنها، بروز استعداد و بالندگی با شادی و نشاط
	حفظ ارزش کاری	تاکید بر حقوق کاری، رعایت عدالت و مساوات، دادن فرصت های خودباوری، توجه به ارزش های وجودی،
	عزت نفس	عدم گوشه گیری، میدان دادن به نظرات، پذیرش ایده های نو، دادن فرصت های مهم، ارج نهادن به فکرهای نو
صلاحیت	صلاحیت شغلی	برنامه ریزی، حل مساله، جمع آوری اطلاعات، تفکر تحلیلی، تفکر انتزاعی، تفکر استراتژیک، یادگیری از تجربیات خود و دیگران، تلاش برای کسب نتیجه، نوآوری، گرایش تجاری، ایجاد ایده، پشتکار، عزم راسخ، مهارت سازمانی، کارگروهی، مهارت های مذاکره، رهبری، مدیریت مناقشه، برقراری ارتباط، آگاهی سازمانی، منطق سیستماتیک، برقراری ارتباطات کتبی، خلاقیت و قابلیت نوآوری، دانش مدرن، مدیریت زمان، ارزیابی ریسک، ریسک پذیری
	صلاحیت اجتماعی	برقراری ارتباط و تاثیرگذاری بر دیگران، ارتباطات کلامی، ارتباطات متقاعدکننده، روابط تاثیرگذار، گرایش به سمت مصرف کننده، هدف گذاری، اعطای صلاحیت ها، مدیریت تغییر، مدیریت عملکرد، عدالت، مسئولیت پذیری، انعطاف پذیری، آگاهی فرهنگی، صلاحیت، ایجاد گروه و توسعه مهارت ها
	صلاحیت فردی	اعتماد به نفس، مدیریت تنش، قابلیت اطمینان فردی، وفاداری، کنترل خود، عزت نفس، مدیریت خود، مهارت های شنوایی، سیستم ارزش های فردی، اهداف شخصی، توسعه فردی مستمر، مسئولیت پذیری فردی برای تصمیم گیری، آگاهی از روابط اخلاقی در سازمان.

نتایج حاصل از تحلیل مصاحبه های انجام شده نشان می دهد که عوامل تجربی زیادی بر الگوی دانش پایدار مبتنی بر منابع انسانی در وزارت بهداشت، درمان آموزش پزشکی تأثیر گذار هستند، به طوری که نقش کارکنان و وظایف کارکردی آنها را یک عامل بسیار تأثیر گذار برای آموزش می دانند. مصاحبه شونده ها در مصاحبه ها به عامل های بسیاری در ارتباط با صلاحیت های شغلی کارکنان تأکید می کردند. مصاحبه شونده ها معتقد بودند که کارکنان می بایستی با ورود به سازمان از تجربه و مهارت لازم در خصوص کارها برخوردار باشند و در جهت رفع مسائل آموزشی و فرهنگی کوشا باشند. مصاحبه ها گویای این موضوع اند که کارکنان را یک عامل بسیار تأثیر گذار بر آموزش جامعه و تعیین نوع رفتارهای فرهنگی و اجتماعی در جامعه می دانند.

تعیین سطح شاخص‌های پژوهش

در این مرحله با به دست آمدن ماتریس دستیابی نهایی برای تعیین سطح معیارها دو مجموعه قابل دستیابی (خروجی) و مجموعه مقدم (ورودی) را تعریف کرده و سپس اشتراک آنها را به دست آورده بدین ترتیب که مجموعه قابل دستیابی، مجموعه‌ای است که در ماتریس دستیابی نهایی، عدد معیارها در سطر بصورت یک ظاهر شده باشد و مجموعه مقدم مجموعه‌ای است که در آن عدد معیارها در ستون‌ها؛ بصورت یک ظاهر شده باشد. براساس روابط موجود در ماتریس دستیابی و براساس اطلاعات سطح‌بندی متغیرها، گراف روابط بین متغیرها با حذف موارد تریایی نهایی حاصل شده است. سپس اعداد با معیارهای اصلی تحقیق جایگزین می‌شوند.



نمودار ۱: گراف مدل سازی ساختاری تفسیری (ISM) در راستای سطح‌بندی شاخص‌ها

ارائه مدل الگوی دانش پایدار

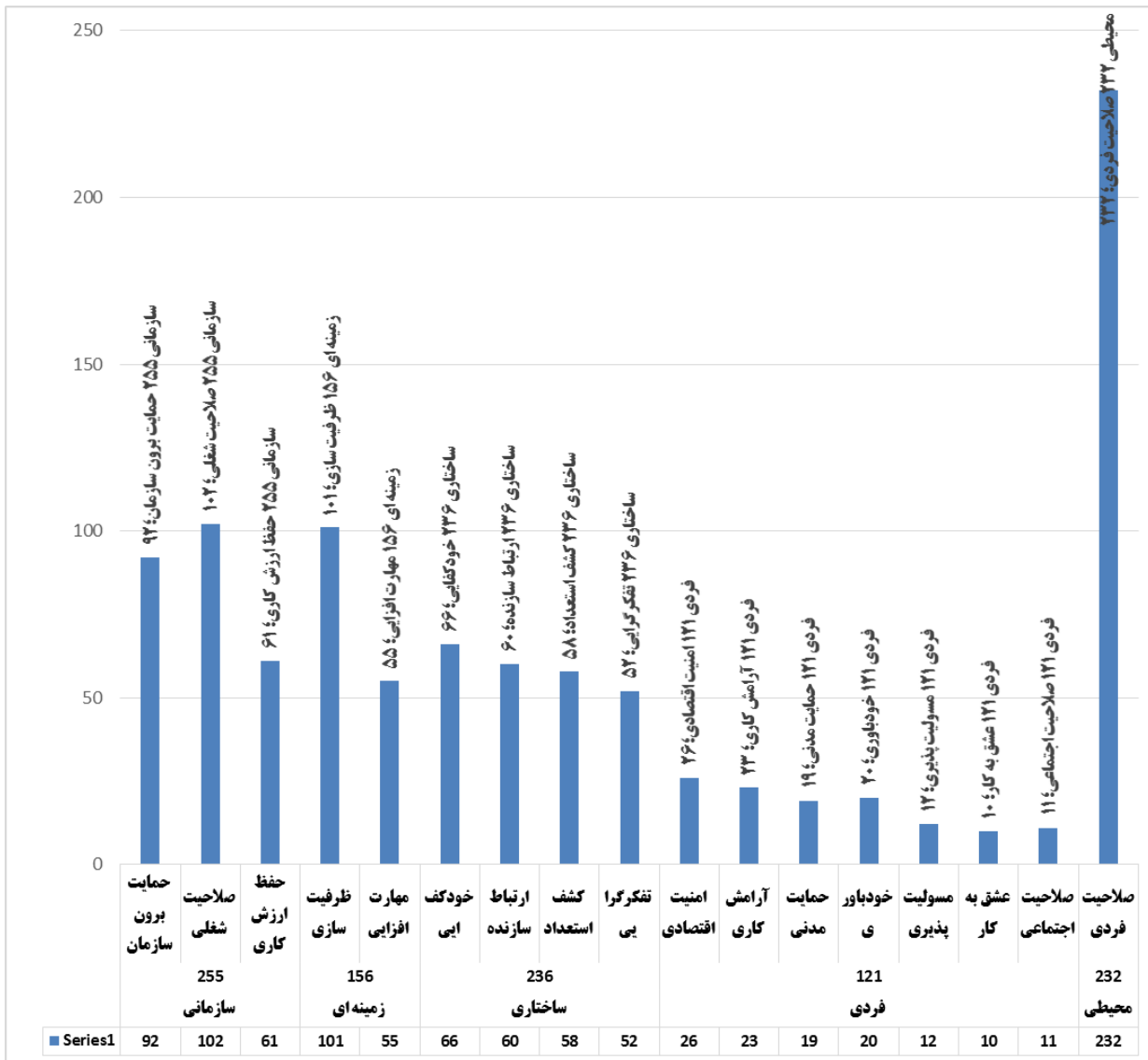
بارتبهبندی شاخص های موثر بر الگوی دانش پایدار (نمودار ۱) و مقایسه زوجی زیرمعیارها مدل دانش پایدار به شکل ذیل جدول ۵ می باشد.

شاخص ها	امتیاز شاخص	درصد
حمایت برون سازمان	۹۲	9%
صلاحیت شغلی	۱۰۲	10%
حفظ ارزش کاری	۶۱	6%
ظرفیت سازی	۱۰۱	10%
مهارت افزایی	۵۵	6%
خودکفایی	۶۶	7%
ارتباط سازنده	۶۰	6%
کشف استعداد	۵۸	6%
تفکرگرایی	۵۲	5%
امنیت اقتصادی	۲۶	3%
آرامش کاری	۲۳	2%
حمایت مدنی	۱۹	2%
خودباوری	۲۰	2%
مسئولیت پذیری	۱۲	1%
عشق به کار	۱۰	1%
صلاحیت اجتماعی	۱۱	1%
صلاحیت فردی	۲۳۲	23%
	۱۰۰۰	100%

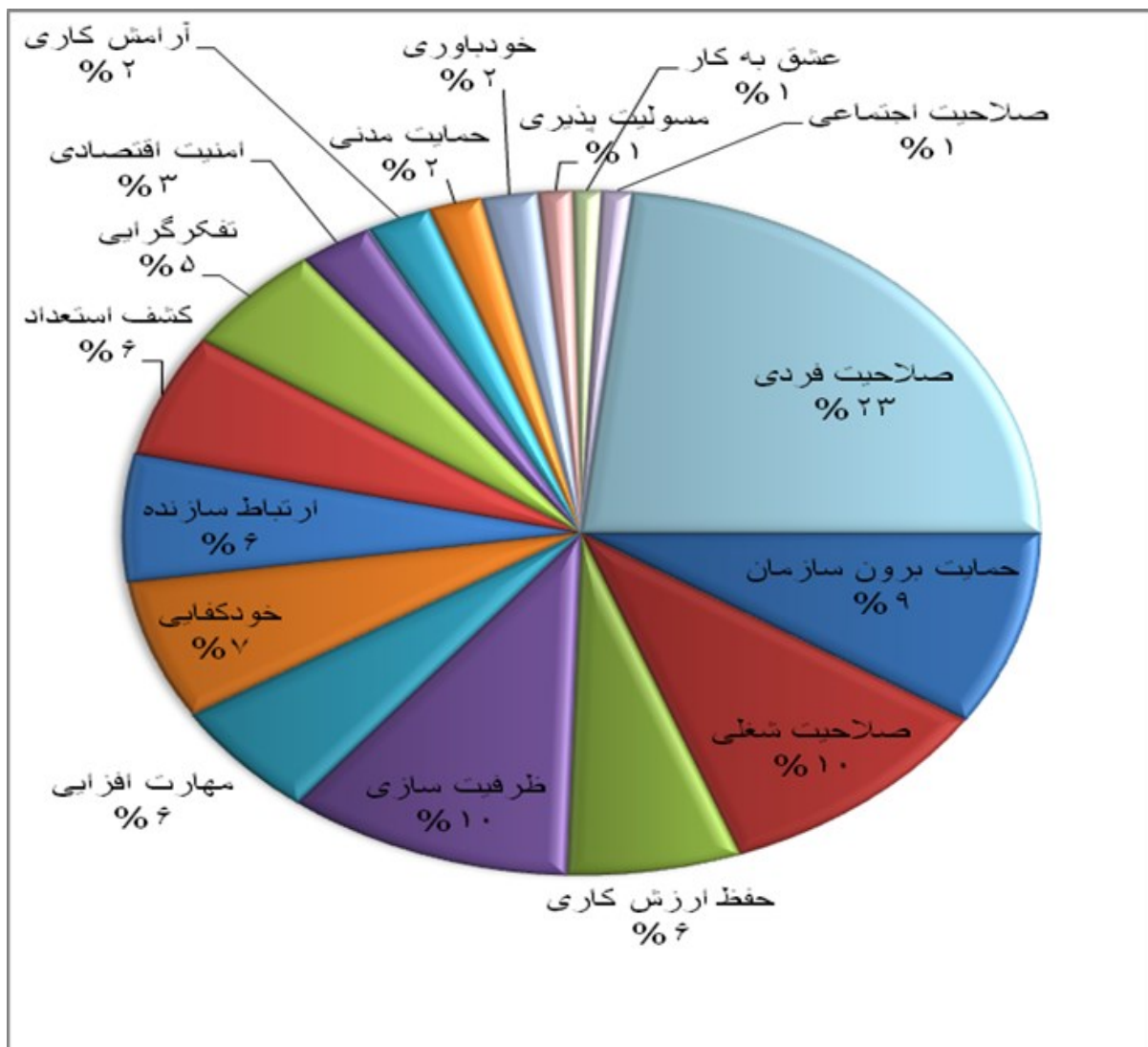
جدول ۵: مدل دانش پایدار بر اساس امتیازات شاخص ها

براساس جدول ۵ مشخص گردید که شاخص های صلاحیت فردی با امتیاز ۲۳۲، شاخص صلاحیت شغلی با ۱۰۲ امتیاز و شاخص ظرفیت سازی با ۱۰۱ امتیاز، دارای بیشترین امتیاز و شاخص های مسئولیت پذیری با ۱۲ امتیاز، عشق به کار با ۱۰ امتیاز و صلاحیت اجتماعی با ۱۱ امتیاز دارای کمترین امتیاز در مدل دانش پایدار هستند.

ارائه
مدل
الگوی
دانش
پایدار



بارتبندی شاخص‌های موثر بر الگوی دانش پایدار و مقایسه زوجی زیرمعیارها، مدل دانش پایدار طبق نمودار ۲ طراحی می‌شود.



نمودار ۲. مدل دانش پایدار بر اساس درصد شاخص ها

بحث و نتیجه گیری

نتایج نشان می دهد مدل دانش پایدار پس از بررسی کدهای باز و دسته بندی آنها، محقق در قالب ۱۹ مؤلفه و ۶ بعد اصلی می باشد. نتایج حاصل از تحلیل مصاحبه های انجام شده نشان می دهد که عوامل تجربی زیادی بر الگوی دانش پایدار مبتنی بر منابع انسانی در وزارت بهداشت، درمان آموزش پزشکی تأثیرگذار هستند، به طوری که نقش کارکنان و وظایف کارکردی آنها را یک عامل بسیار تأثیر گذار برای آموزش می دانند. مصاحبه شوندگان بارها در مصاحبه ها به عامل های بسیاری در ارتباط با صلاحیت های شغلی کارکنان تأکید می کردند. مصاحبه شوندگان معتقد بودند که کارکنان میبایستی با ورود به سازمان از تجربه و مهارت لازم در خصوص کارها برخوردار باشند و در جهت رفع مسائل آموزشی و فرهنگی کوشا باشند. مصاحبه ها گویای این موضوع اند که کارکنان را یک عامل بسیار مهم و تأثیرگذار بر آموزش جامعه و تعیین نوع رفتارهای فرهنگی و اجتماعی در جامعه می دانند.

اولین بعد بدست آمده در تحقیق کیفیت زندگی کاری است که در این پژوهش شامل مولفه های امنیت اقتصادی و آرامش کاری است که منجر به بوجود آمدن امیدواری، عدم افسردگی کارکنان در محیط کار و ایجاد امنیت در محیط کار خواهد گردید که این مولفه با پژوهش (Ahmadbeigi, 2021)، (Sadeghitabar & Shariatmadari, 2020) مطابقت دارد که بر اساس این پژوهش بهبود شرایط اقتصادی و اجتماعی، رشد مالی کارکنان منجر به بهبود عملکرد پایدار خواهد شد.

بعد دوم حمایت‌گرایی است که به تاثیرات حمایت‌های خانواده، تقویت حمایت‌های عاطفی از افراد، پذیرش در موقعیت‌های اجتماعی، ایفای بهتر نقش شهروندی توسط افراد در جامعه، افزایش انگیزه خدمت در جامعه توسط افراد و تشکیل صندوق‌های حمایتی از کارکنان تاکید دارد. در این بعد، پژوهش با (Ahmadbeigi, 2021) مطابقت دارد و نتایج آن را تایید می‌کند. همچنین، (Veronik et al., 2023) برای گسترش دانش پایدار در محیط کار بر حمایت همه جانبه تاکید داشته‌اند. این حمایت سبب می‌شود کارکنان با آسودگی خاطر و بدون نگرانی از چالش‌های تحمل شده به سازمان، به فعالیت خود در حوزه گسترش دانش ادامه دهند. از این رو، بعد حمایت‌گرایی نقش عمده‌ای در این راستا ایفاء می‌کند. این حمایت باید در راستای حمایت مدنی، برون سازمانی و محیطی باشد، تا سازمان به دانش پایدار برسد.

بعد سوم واقع‌گرایی است که به برقراری ارتباط موثر کارکنان، ایجاد شادابی در افراد از طریق مشارکت در سازمان‌ها، کمک به بهبود روابط با افراد با همکاران، ایجاد احساس خودکارآمدی در سازمان و آموزش‌های فنی - حرفه‌ای و آموزش مهارت‌های مختلف کاری اشاره دارد و در این بعد، پژوهش با (Stofkova & Sukalova, 2020)، (Sadeghitabar & Shariatmadari, 2020) مطابقت دارد و نتایج آن را تایید می‌کند زیرا بیان کرده‌اند که روش‌های آموزشی مورد استفاده در برنامه بازآموزی و ارتقای سطح توانمندی حرفه‌ای شاغلان جامعه پزشکی، یکی از دغدغه‌های حوزه سلامت برای توسعه پایدار و تضمین کیفیت خدمات بهداشتی و درمانی است. نتایج این تحقیق می‌تواند مورد توجه سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان این حوزه قرار گرفته و برای توسعه پایدار سلامت جامعه، مورد بهره‌برداری قرار گیرد.

بعد چهارم تعهد اجتماعی است که به مسولیت‌پذیری کارکنان و افزایش حس اعتماد‌پذیری میان آنها و کاهش استرس‌ها و تنش‌های روحی و روانی در محیط کار، ارتقای شادی با اصلاح باورها و معقول‌سازی آنها در میان کارکنان، توجه به ارزش‌های وجودی آنها و میدان دادن به نظرات، پذیرش ایده‌های نو و دادن فرصت‌های مهم به آنها تاکید دارد. در این بعد، پژوهش با (Ahmadbeigi, 2021)، (Rangriz et al., 2022) مطابقت دارد و نتایج آن را تایید می‌کند.

بعد پنجم اعتمادسازی است که به افزایش خودآگاهی، پذیرش ایده‌های نو در محیط کار، تقویت خودباوری کارکنان و تقویت اعتماد دبه نفس آنها، احساس باارزش بودن در محیط کار پرداخته است. در این بعد، پژوهش با (Sadeghitabar & Shariatmadari, 2020) مطابقت دارد و نتایج آن را تایید می‌کند. (Cormican et al., 2021) در مطالعه‌ای در مورد فعالیت‌های تسهیم دانش پایدار، به این نکته اشاره کرده‌اند که موفقیت تسهیم دانش پایدار مبتنی بر اعتماد کارکنان در محیط کار می‌باشد.

بعد ششم صلاحیت است که به برنامه ریزی در کارها، جمع آوری اطلاعات، ایجاد تفکر تحلیلی در سازمان، برقراری ارتباط و تاثیرگذاری بیشتر بر دیگران، ایجاد ارتباطات کلامی و روابط تاثیرگذار بین کارکنان و افزایش اعتماد به نفس و مسئولیت پذیری فردی برای تصمیم گیری میان کارکنان و آگاهی از روابط اخلاقی در سازمان تاکید دارند. در این بعد، پژوهش با (Kayani & Ahmadi, 2019)، (Rangriz et al., 2022) مطابقت دارد که به برقراری روابط شایسته محور و افزایش مهارت های مدیریت منابع انسانی موثر تایید می کنند. در مورد صلاحیت ها، مطالعه (Greser et al., 2021) نشان داد که صلاحیت های فردی و شغلی می تواند بر انتقال دانش بطور موفقیت آمیزی تاثیرگذار باشد. سازمان هایی که بر این اصل تکیه می کنند، دانش پایدار را به دنبال خواهند داشت.

پیشنهادات

باتوجه به یافته های تحقیق و اولویت بندی بدست آمده از عوامل پیشنهادات زیرارائه می گردد :

پیشنهاد می شود بر آموزش و بهسازی قابلیت های مدیریتی در سازمان تاکید بیشتری شود و صلاحیت های روابط انسانی به طور مناسب از طریق آموزش مهارت های انسانی در سازمان توسعه داده شود.

داشتن دانش استراتژی مدیران در توانایی ذهنی و صلاحیت حل مساله تاثیر مثبت و معنادار داشته است، لذا می بایست مدیران در این زمینه وقت و سرمایه کافی در زمینه های مادی و فیزیکی جهت کسب اطلاعات تخصصی کار در اختیار داشته باشند، همچنین استفاده از تیم های تخصصی کار مثمر ثمر خواهد بود.

ارتباطات داخلی بین کارکنان و همچنین بین مدیران و کارکنان تایید گشته لذا پیشنهاد می شود در این خصوصی ترتیباتی داده شود، مثلا ایجاد اعتماد بین آنها و ایجاد هنجارهای مثبت و صداقت باعث می شود وظایف رئیسی و مرئوسی بهتر صورت گیرد.

برای اینکه مدیران بتوانند از قابلیت ها، تعهد و ظرفیت یادگیری افراد در تمام سطوح سازمان به نحو مطلوب بهره برداری نماید، باید چشم انداز مشتری در خصوص نحوه انجام کارها داشته باشند، در این راستا با ارائه بازخوردهایی توسط مدیر و سیستم سازمان افراد می توانند یاد بگیرند و رفتارها و اقدامات بعدی خود را تغییر دهند و هم اینکه کارکنان می توانند در زمان انجام کار به صورت بهتر، اثربخش تر و کارآمدتر، به طور کامل و جامع از مهارت ها و توانایی هایشان استفاده نمایند.

References:

1. Advan, A. (2021). The impacts of human resource management in knowledge management in small companies. Ph.D. thesis. Department of Management. Faculty of Humanities Sciences. University of Mosel.
2. Ahmadbeigi, A., Ahmadi, M. & Zamani, F. (2021). Designing a comprehensive model of a sustainable human resource management system in line with the development of the automobile industry. *Industrial Technology Development Quarterly*. 19(43): 37-48 [In Persian]. <https://doi.org/10.22034/jtd.2021.244208>
3. Arnott, A. & Maria Carmen, L. (2021). Understanding knowledge use for sustainability. *Environmental Science and Policy*. 120 (2021): 222–230. <https://doi.org/10.1016/j.envsci.2021.02.016>

4. Arnott, J.C., Neuenfeldt, R.J. & Lemos, M.C. (2020). Co-producing science for sustainability: can funding change knowledge use? *Glob Environ Change*. 60(1): 101979. <https://doi.org/10.1016/j.gloenvcha.2019.101979>
5. Bencsick, A. (2022). Background on the sustainability of knowledge. *Sustainability*. 14(15): 9698. <https://doi.org/10.3390/su14159698>
6. Cormican, K., Meng, C., Sampaio, S. & Wu, Q. (2021). Towards sustainable knowledge sharing practices: an analysis of organizational level enablers. *Sustainability*. 13(23): 12934. <https://doi.org/10.3390/su132312934>
7. Ghofrani Rad, A. (2020). The effect of sustainable human resource management measures on sustainable performance in healthcare organizations. Master thesis. Vali Asr Rafsanjan University [In Persian].
8. Greser, J., Kamiński, R., Klatta, P., Knieć, W., Martinez-Perez, J., Sitek, A. & Wagstaff, A. (2021). Knowledge Transfer, Knowledge Acquisition and Qualifications in the Context of Rural Development in Poland. *European Countryside*. 13(1): 56-70. DOI: 10.2478/euco-2021-0004
9. Heeren, A.J., Singh, A.S., Zwickle, A., Koontz, T.M., Slagle, K.M. & McCreery, A.C. (2016). Is sustainability knowledge half the battle? An examination of sustainability knowledge, attitudes, norms, and efficacy to understand sustainable behaviors. *International Journal of Sustainability in Higher Education*. 17(5): 613-632. <https://doi.org/10.1108/IJSHE-02-2015-0014>
10. Jacobs, R.L. (2017). Knowledge work and human resource development, *Human Resource Development Review*. 16(2): 176-202. <https://doi.org/10.1177/1534484317704293>
11. Jakboz, I. (2017). Role of HR in the new world of sustainability. *Industrial and Commercial Training*. 42(1): 11-17. doi:10.1108/00197851011013661
12. Kayani, E., Rangriz, H. & Ahmadi, K. (2019). Designing a model to explain sustainable human resource management in Iran's government organizations, Islamic Azad University of Social Sciences Shushtar branch. 14(48): 70-100. [In Persian]. <https://doi.org/10.30510/psi.2021.274956.1570>
13. Moradi-Lakeh, M. & Vosoogh-Moghaddam, A. (2015) Health Sector Evolution plan in Iran; Equity and Sustainability Concerns. *Int J Health Policy Manag*. 4(10): 637. [In Persian]. doi: 10.15171/ijhpm.2015.160
15. Nastaran, M., Ghasemi, V. & Hadizadeh Zargar, S. (2017). Evaluation of social sustainability indicators using network analysis process (ANP). *Applied Sociology*. 24(3):155-173 [In Persian]. <https://dorl.net/dor/20.1001.1.20085745.1392.24.3.9.3>
16. Norstrom, A.V., Cvitanovic, C., Lof, M.F., West, S., Wyborn, C., Balvanera, P., Bednarek, A.T., Bennett, E.M., Biggs, R., De Bremond, A. & Campbell, B.M. (2020). Principles for knowledge co-production in sustainability research. *Nature Sustainability*. 3(3): 182–190. <https://doi.org/10.1038/s41893-019-0448-2>
17. Stofkova, Z., & Sukalova, V. (2020). Sustainable development of human resources in globalization period. *Sustainability*, 12 (18), 7681; doi:10.3390/su12187681
18. Rangriz, H., Kayani, A. & Ahmadi, K. (2022). Designing a model to explain sustainable human resource management in Iran's government organizations (sociological approach). *Iranian Political Sociology Monthly*. 5(7): 178-207 [In Persian]. DOI. 10.30510/PSI.2021.274956.1570

- 19 Sadeghitabar, P. & Shariatmadari, M. (2020). Identification of the dimensions and components of continuing medical education based on blended learning with sustainable development approach. *Quarterly Journal of Environmental Education and Sustainable Development*. 9(2): 63-82. <https://doi.org/10.30473/ee.2021.7537>
- 20 Senge, P.M. (2014). *The fifth discipline fieldbook: strategies and tools for building a learning organization*. Crown Business: New York, NY, USA.
- 21 Tideman, S.G., Arts, M.C. & Zandee, D.P. (2013). Sustainable leadership: Towards a workable definition. *Journal of Corporate Citizenship*. 49: 17–33. DOI: [10.9774/GLEAF.4700.2013.ma.00004](https://doi.org/10.9774/GLEAF.4700.2013.ma.00004)
- 22 Veroniki, A.A., Soobiah, C., Nincic, V., Lai, Y., Rios, P., MacDonald, H., Khan, P. A., Ghassemi, M., Yazdi, F., Brownson, R.C. & Chambers, D.A. (2023). Efficacy of sustained knowledge translation (KT) interventions in chronic disease management in older adults: systematic review and meta-analysis of complex interventions. *BMC medicine*. 21(1): 269. <https://link.springer.com/article/10.1186/s12916-023-02966-9>
- 23 Vincent, K., Carter, S., Steynor, A., Visman, E. & Wagsather, K.L. (2020). Addressing power imbalances in co-production. *Nature Climate Change*. 10(10): 877–878. <https://doi.org/10.1038/s41558-020-00910-w>
- 24 Saedi, A., Sepahvand, R., Mousavi, N., & Hakkak, M. (2019). Designing and explaining human resource knowledge architecture model in knowledge-based organizations. *Journal of research in human resources management*, 11(3), 37-68 [In Persian]. <https://sid.ir/paper/409272/fa>

Identifying dimensions and components of sustainable knowledge in the Ministry of Health, Treatment and Medical Education

Abstract

This research identifies the dimensions and components of sustainable knowledge in the Ministry of Health, Treatment and Medical Education. The current research is a mixed exploratory and qualitative study that was conducted using content analysis and coding methods. Then, 20 experts were selected by snowball sampling, semi-in-depth interview and data collection tool is semi-in-depth interview protocol. The statistical population of the research is made up of university professors with fields related to human resource management, experts and specialists in the field of human resource management in the Ministry of Health, Treatment and Medical Education. The method of data analysis is content (theme analysis). The results of the analysis of the interviews conducted in the research have been obtained through the process of open and content (core) coding. After reviewing the open codes and their classification, the researcher has classified the data in the form of 19 components and 6 main dimensions. In the current research, the analysis of the conducted interviews shows that there are many empirical factors that influence the model of sustainable knowledge based on human resources in the Ministry of Health, Treatment and Medical Education, the indicators of individual competence, the index of occupational competence and the index of capacity building have the highest scores. They are in the sustainable knowledge model, as they consider the role of employees and functional tasks as a very influential factor for education. The main goal of this research is to provide practical suggestions to help managers in order to provide a sustainable knowledge model in the Ministry of Health, Treatment and Medical Education.

Key words: knowledge, sustainable knowledge, Ministry of Health, treatment and medical education